COMUNE DI CASTELNUOVO NE' MONTI
28 MAR. 2025
Prot. N. 4966
Cat. Cl. Fasc.

REVISORE UNICO

COMUNE DI CASTELNUOVO NE' MONTI (RE)

Verbale n. 4 del 27 marzo 2025

Oggetto: Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta di approvazione del programma della sezione 3 del PIAO 2025-2027 Organizzazione e Capitale umano.

Il Revisore unico,

presa in esame la proposta di Delibera di Giunta di cui all'oggetto e relativi allegati messi a disposizione del sottoscritto in data 12/03/2025 ed in data 26/03/2025.

Visti

- l'art. 6 del d.lgs 165/2001

- l'art. 33 del d.lgs 165/2001

- l'art. 1 commi 557,557 bis e 557 quater della L. 27/12/2006 n 296

- l'art. 3 del DL 24/06/2014, n.90, convertito in L.114/2014, come modificato da ultimo dalla L.26/2019

- l'art. 1 comma 228 della L 208/2015

- l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010

- l'art. 36 comma 2 del d.lgs 165/2001

Considerato che il PIAO, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL 9/06/2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6/08/2021 n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n.81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

Visto il decreto 08.05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Vista la sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del PIAO 2025-2027;

Considerato

- che l'art. 1, comma 475, lett. e) della L. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;

- che l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 recita *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;

- che l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

- che l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (*ora pareggio di bilancio*) è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

- che l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006 stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente.

- che l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro*

dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

- che il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) reca le *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- che la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020) in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ha fornito chiarimenti sul D.P.C.M. 17.3.2020.

Preso atto che:

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con il PIAO;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;
- gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Tenuto conto che l'Ente:

- propone di rideterminare la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale senza rinvenire situazioni di eccedenza o di soprannumerarietà delle diverse categorie, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 tenendo conto delle componenti escluse;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- ha approvato il Piano triennale delle azioni positive
- ha approvato il Rendiconto 2023, il DUP 2025-2027, il Bilancio di Previsione 2025-2027 che contiene stanziamenti coerenti con la programmazione del personale;
- ha determinato le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza, evidenziando un rapporto percentuale tra spese ed entrata pari al 23,25% a fronte, tenuto conto della classe demografica di appartenenza dell'ente, delle percentuali del 27,00% e del 31,00% previste nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 e in Tabella 3;

Considerato:

- che la Giunta dell'Unione ha la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale qualora si verifichino nuove esigenze o muti il quadro normativo di riferimento;

esprime parere favorevole

alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Il Revisore Unico

Dott. Stefano d'Orsi